MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01

PARTE GENERALE

Incendin Italia S.r.l.
A Socio Unico soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Incendin NV
Via Valletta, 9 26037 San Giovanni in Croce CR - Italy
VAT: IT 00953670197 | REA: CR 123849

www.incendin.com

info.italy@incendin.com
incendinitalia@pec.it

Sommario

PREMESSA E DEFINIZIONI 3
1. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO 5
1.1 ELEMENTI ALLA BASE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO 5
1.2. APPROCCIO PER PROCESSI E LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA 5
1.3. L'AMBITO DI APPLICAZIONE 6
2. PRESENTAZIONE DI INCENDIN ITALIA S.R.L. 6
2.1. VISION, MISSION, VALORI E STORIA DI INCENDIN ITALIA S.R.L. 6
2.2 L'OGGETTO SOCIALE 7
2.3 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA 7
2.4 LA GOVERNANCE 7
2.5 LE POLITICHE DI INCENDIN ITALIA S.R.L. E LE SUE DICHIARAZIONI 7
2.6 IL CODICE ETICO 8
3. ADOZIONE DEL MODELLO 9
3.1. LA FILOSOFIA E L'IMPOSTAZIONE DEL MODELLO 9
3.2. LE MODALITÀ DI MODIFICA/INTEGRAZIONE DEL MODELLO 11
3.3. LA FUNZIONE DEL MODELLO 11
3.4. EVENTUALI SOCIETÀ CONTROLLATE 12
3.5. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO 12
3.6. LE ATTIVITÀ SENSIBILI 13
3.7. LA FORMAZIONE 14
3.8. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO 16
4. ORGANISMO DI VIGILANZA E FLUSSI INFORMATIVI 16
4.1. LA COSTITUZIONE DELL'ODV 16
4.2. LE FUNZIONI E I POTERI 17
4.3. I FLUSSI INFORMATIVI 19
4.4. IL WHISTLEBLOWING 19
5. SISTEMA DISCIPLINARE 21
5.1. IL SISTEMA DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI 22
5.2. IL SISTEMA DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI 23
5.3 LE MISURE NEI CONFRONTI DEI PARTNER COMMERCIALI, AGENTI, CONSULENTI E COLLABORATORI 23
5.4. LE SANZIONI 23

PREMESSA E DEFINIZIONI

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito nel testo anche "decreto 231") ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità delle persone giuridiche (detti "Enti") per gli illeciti conseguenti alla commissione di taluni reati specificamente previsti (i c.d. "reati presupposto). Si tratta di un sistema di responsabilità autonomo, caratterizzato da presupposti e conseguenze distinti da quelli previsti per la responsabilità penale della persona fisica. In particolare, l'Ente può essere ritenuto responsabile ai sensi del decreto 231 se, prima della commissione del reato da parte di un soggetto ad esso funzionalmente collegato, non ha adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e gestione idonei a evitare la commissione di reati della specie di quello verificatosi e previsti dal decreto 231. Quanto alle conseguenze, l'accertamento della commissione di un illecito previsto dal decreto 231 espone l'Ente all'applicazione di gravi sanzioni, che ne colpiscono il patrimonio, l'immagine e la stessa attività. Il Decreto Legislativo 231/2001 ha adeguato la normativa italiana rispetto alle Convenzioni internazionali in materia, tra cui la Convenzione di Bruxelles del 1995 a tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione di Bruxelles del 1997 per la lotta alla corruzione e la Convenzione OCSE del 1997, anch'essa a tutela della corruzione tra pubblici uffici stranieri.
Quando si parla di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni ("Reati"), ci si riferisce sia ai reati originariamente previsti (reati nei confronti della P.A.), sia alle ipotesi di reato successivamente introdotte o che verranno introdotte. Le sanzioni interdittive possono essere irrogate anticipatamente quale misura cautelare.
Con Decreto del 9 marzo 2023, viene approvata in via definitiva dal Consiglio dei Ministri il Decreto Legislativo di attuazione della Direttiva Europea 2019/1937 che riguarda la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

Di seguito vengono riepilogate le principali definizioni
Ente: le disposizioni di cui al D. Lgs.231/01 "si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica. Non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale" (art. 1, commi 2 e 3 del D.Lgs. 231/01).
Destinatari: dipendenti, dirigenti, amministratori e soggetti terzi che intrattengano con INCENDIN ITALIA S.R.L. rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza (ad esempio: partner commerciali, agenti e consulenti, distributori, etc.).
Codice Etico: documento che definisce internamente ed esternamente le regole, gli obblighi, i doveri e le responsabilità di tutti i soggetti apicali e dei sottoposti, finalizzato a delineare e ad affermare valori e comportamenti approvati e condivisi, anche con lo scopo di prevenire potenziali reati.
Modello o MOG: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la potenziale commissione dei reati, definito ai sensi della normativa di riferimento.
Pubblica Amministrazione (PA): sia nell'ordinamento nazionale che straniero o comunitario, si intende qualsiasi amministrazione dello Stato, di enti pubblici locali o comunitari, nonché qualsiasi Ente pubblico, agenzia o autorità amministrativa indipendente e relative

articolazioni, qualsiasi persona che agisca in qualità di Pubblico Ufficiale o di Incaricato di un Pubblico Servizio.
Normativa di riferimento: il Decreto Legislativo 231/2001 e ogni altra normativa, connessa al Decreto o ai suoi principi, che stabiliscono la responsabilità amministrativa di una Società per i reati commessi da soggetti apicali o da sottoposti.
Reati presupposto: i reati e/o gli illeciti amministrativi previsti dalla normativa, che, se commessi da soggetti apicali e/o sottoposti comportano la responsabilità della Società.
Responsabile: soggetto, dotato di poteri di rappresentanza, amministrazione o di direzione, cui è posta in capo la gestione operativa di una specifica Direzione/Unità della Società.
Società: INCENDIN ITALIA S.R.L. SRL (di seguito anche detta "INCENDIN ITALIA S.R.L.")
Soggetti apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua Direzione dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (art. 5, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 231/01).
Organismo di Vigilanza o OdV: soggetto (monocratico o collettivo) che vigila sul funzionamento e sull'osservanza del modello (incluso l'aggiornamento) e deve disporre di poteri di iniziativa e controllo (autonomia). Il presente Modello si compone di una serie articolata e organizzata di Documenti che devono considerarsi un unico corpo ed è stato ideato, strutturato e attuato tenendo in considerazione la primaria attività di INCENDIN ITALIA S.R.L.
Nel dettaglio il Modello è composto da:

- Parte Generale
- Parte Speciale

con i relativi allegati

- Normativa aggiornata di riferimento (Allegato 1)
- Organigramma dell'azienda (Allegato 2)
- Codice Etico (Allegato 3)
- Risk assesment (Allegato 4)

1. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

1.1 ELEMENTI ALLA BASE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il sistema organizzativo di INCENDIN ITALIA S.R.L. deve essere strutturato in modo da garantire chiarezza, formalizzazione, adeguata comunicazione interna e una netta separazione dei ruoli, soprattutto per quanto riguarda l'assegnazione dei poteri di rappresentanza e delle funzioni operative. Ciò avviene anche attraverso l'utilizzo di idonei strumenti e assetti organizzativi. Le linee guida del Modello si fondano sui principi generali di trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti all'interno dell'azienda. In quest'ottica, l'organigramma di INCENDIN ITALIA S.R.L. — che evidenzia la ripartizione di compiti, funzioni, poteri e responsabilità — è allegato al Modello per assicurare un'identificazione chiara, formale e non equivocabile dei ruoli.
Le procedure interne devono orientarsi ai seguenti criteri:

1. separazione, all'interno di ogni processo, tra chi assume una decisione, chi la autorizza, chi la mette in atto e chi è incaricato del controllo del processo stesso;

2. tracciabilità di tutte le fasi del processo, incluse quelle relative alle attività di verifica e controllo.

1.2. APPROCCIO PER PROCESSI E LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto 231, gli enti collettivi possono elaborare il proprio Modello uniformandosi alle istruzioni e raccomandazioni risultanti da Codici comportamentali redatti da Associazioni di categoria dotate di rappresentatività, validati dal Ministero di Giustizia.
INCENDIN ITALIA S.R.L. in sede di elaborazione e di future revisioni del proprio Modello ha tenuto conto, e terrà conto, dei contenuti delle Linee Guida predisposte e pubblicate da Confindustria, dotate di validazione Ministeriale, e di come sono state e verranno successivamente aggiornate. È opportuno evidenziare che il mancato rispetto di punti specifici delle Linee Guida di Confindustria non inficia la validità del Modello, dovendo questo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della Società ed ai suoi caratteri peculiari, ben potendo quindi discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale ed astratto.
Lo sviluppo, l'attuazione ed il miglioramento dell'efficacia del MOG sono stati realizzati con un approccio per processi, considerando cioè l'insieme di attività che utilizzano risorse e che sono gestite per consentire la trasformazione di elementi in ingresso (input) in elementi in uscita (output). Spesso l'elemento in uscita da un processo costituisce direttamente l'elemento in ingresso al processo successivo.
L'approccio per processi è stato utilizzato quindi per individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati rilevanti ex D.Lgs. 231/01, e questo per consentire di tenere sotto continuo controllo la connessione e l'interazione tra i singoli processi, così come la loro combinazione ed interazione. I processi possono essere intra-funzionali (completamente compresi nello sviluppo di una sola funzione dell'organizzazione), oppure inter-funzionali

(comprendenti attività che, nella struttura gerarchica esistente, sono sottoposte all'autorità e al controllo di determinate responsabilità dell'organizzazione).

1.3. L'AMBITO DI APPLICAZIONE

L'impegno di INCENDIN ITALIA S.R.L. nella gestione e nella pianificazione delle proprie attività si basa su un sistema organizzativo strutturato per garantire qualità, correttezza, trasparenza ed efficienza. Tutte le operazioni aziendali devono essere svolte in conformità alla normativa applicabile e alle indicazioni contenute nel Codice Etico adottato dalla Società.
A spingere INCENDIN ITALIA S.R.L. verso l'adozione di un Modello Organizzativo non è solo la sua struttura interna, ma soprattutto il desiderio di rafforzare e valorizzare il contesto aziendale e l'ambiente esterno in cui opera.
Tale Modello rappresenta infatti uno strumento guida per consolidare e formalizzare quei principi di etica e trasparenza che da sempre orientano il comportamento dell'Organizzazione. Attraverso questa scelta, INCENDIN ITALIA S.R.L. intende definire con chiarezza un sistema strutturato di responsabilità e di separazione delle funzioni, necessario per assicurare un assetto comportamentale efficace e coerente.
Le norme del decreto e le disposizioni contenute nel Modello si applicano a tutti i soggetti coinvolti nelle attività aziendali: Dipendenti, Dirigenti, Amministratori, membri degli Organi societari, ma anche collaboratori esterni, consulenti, professionisti e partner commerciali.

2. PRESENTAZIONE DI INCENDIN ITALIA S.R.L.

2.1. VISION, MISSION, VALORI E STORIA DI INCENDIN ITALIA S.R.L.

VISION
Miriamo a essere un punto di riferimento in termini di sostenibilità, sia nei prodotti sia nei processi produttivi, poiché la sostenibilità rappresenta il cuore della nostra strategia e dei nostri valori. Attraverso un'innovazione continua per sviluppare alternative ad alte prestazioni prive di fluoro e alogeni, ci impegniamo a garantire che i nostri prodotti e le nostre soluzioni siano sicuri per l'ambiente.
MISSION
In un mondo sempre più esposto al rischio di incendi, la mission è fornire alla società formulazioni chimiche efficaci, innovative e sostenibili.
VALORI
We deliver, we dare, we care – ciò in cui crediamo:

- We deliver: ci concentriamo sulle prestazioni e sul miglioramento continuo per far sì che le cose accadano.
- We dare: abbiamo il coraggio di sfidare lo status quo, di innovare e di crescere più velocemente del mercato.
- We care: ci prendiamo cura dell'ambiente, dei nostri clienti e gli uni degli altri.
-

Le considerazioni ambientali, sociali e di governance (ESG) sono integrate in modo coerente nelle nostre pratiche aziendali. I nostri valori fungono da principio guida per il nostro

approccio ESG, modellando le decisioni, guidando le azioni e definendo la nostra identità come azienda.

STORIA DI INCENDIN ITALIA S.R.L.

Incendin Italia S.r.l. è un'azienda chimica italiana con sede a San Giovanni in Croce (CR), specializzata nella produzione di agenti estinguenti, fertilizzanti e ritardanti di fiamma. Con una solida presenza nei settori della sicurezza e dell'agricoltura, Incendin Italia S.r.l. detiene una posizione di leadership nel mercato nazionale. Sin dalla sua fondazione, l'azienda ha registrato una crescita costante, grazie all'esperienza tecnica, alla qualità dei prodotti e all'affidabilità dei servizi offerti. Dal 2024, Incendin Italia S.r.l. fa parte del Gruppo Incendin, un Gruppo con sede in Belgio che vanta oltre 25 anni di esperienza nel settore della protezione antincendio, con cui condivide l'obiettivo di sviluppare soluzioni chimiche sostenibili e efficaci per la lotta antincendio al fine di proteggere persone e beni e rendere il mondo un luogo più sicuro. Con un team di oltre 145 dipendenti, Incendin offre soluzioni all'avanguardia per la protezione attiva e passiva al fuoco.
Brand:
Burnguard: offre la gamma più ampia di polveri, schiume e additivi per acqua senza fluoro, ad alte prestazioni e riciclabili, per estintori portatili e sistemi antincendio fissi e mobili.
Ecochem: pioniere nelle soluzioni eco-compatibili di ritardanti di fiamma, principalmente per il legno e i materiali isolanti a base di legno.
Flamebar: fornisce rivestimenti ignifughi per sistemi di canalizzazione (ductwork).

2.2 L'OGGETTO SOCIALE

L'oggetto sociale di INCENDIN ITALIA S.R.L. è la fabbricazione di fitofarmaci, disinfettanti e altri prodotti chimici per l'agricoltura.

2.3 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

INCENDIN ITALIA S.R.L. ha circa 30 Dipendenti: la sua attenzione verso i propri Collaboratori è un primario obiettivo che vige fin dalla sua costituzione. La società, che fa parte di un Gruppo internazionale ma con solide radici nel territorio dove ha storicamente la propria sede, è dotata di un Consiglio di Amministrazione composto da 3 membri, tutti e tre Amministratori Delegati.

2.4 LA GOVERNANCE

La società è dotata di un Sistema di amministrazione di tipo Tradizionale, composto da un Consiglio di Amministrazione ed è soggetta a revisione legale, con incarico affidato a primaria società di revisione. Sono inoltre presenti titolari di alcune procure speciali in ambito di ordinaria amministrazione.
INCENDIN ITALIA S.R.L. è soggetta all'attività di direzione e coordinamento da parte della controllante Incedin NV.

2.5 LE POLITICHE DI INCENDIN ITALIA S.R.L. E LE SUE DICHIARAZIONI

INCENDIN ITALIA S.R.L. riconosce l'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno che consenta una gestione efficiente e trasparente, riducendo al minimo il rischio che

amministratori, dipendenti, rappresentanti o partner commerciali possano commettere reati nell'interesse dell'azienda o a suo vantaggio.
Tale scelta risponde alla volontà di tutelare la Società stessa, i suoi soci e l'intera comunità di stakeholder. Pur non essendo l'adozione del Modello un obbligo di legge, INCENDIN ITALIA S.R.L. — in coerenza con le proprie politiche interne e nel rispetto delle linee guida di Confindustria — ha deciso di implementarlo, ottenendo l'approvazione del Consiglio di Amministrazione in data 29 Aprile 2026 e istituendo fin da subito un Organo di Vigilanza dedicato ("Organismo di Vigilanza" o "OdV"). A questo organismo è affidato il compito di monitorare il funzionamento, l'efficacia e la corretta applicazione del Modello, nonché di curarne gli aggiornamenti necessari.
L'approccio che ha condotto INCENDIN ITALIA S.R.L. all'adozione del Modello si inserisce nel consolidato percorso di crescita responsabile che negli anni ha portato la Società a conseguire numerose Certificazioni, prova dell'attenzione costante rivolta alla qualità dei processi, alla sicurezza e all'integrità aziendale.
Le principali Certificazioni aziendali sono:

- ISO 9001
- ISO 14001
- ISO 45001
- ECOVADIS (MEDAGLIA PREMIUM)

L'introduzione e la piena attuazione del Modello rappresentano per INCENDIN ITALIA S.R.L. non solo un mezzo per accedere all'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche, ma anche uno strumento per rafforzare la propria Corporate Governance, contribuendo a ridurre il rischio di commissione dei reati contemplati dallo stesso decreto.
INCENDIN ITALIA S.R.L. ha pubblicato, nel corso del 2024, il proprio Bilancio di sostenibilità che ha rendicontato la propria attività ed il proprio impatto dell'anno 2023.
In particolare in questo Report che è poi stato pubblicato e ben recepito da tutti i propri interlocutori, la Società ha dichiarato e rendicontato il proprio impegno sociale, ambientale ed umano. La pubblicazione di questa informativa di sostenibilità conferma il percorso virtuoso che INCENDIN ITALIA S.R.L. ha iniziato da anni e che ha come driver il continuo sviluppo di buone pratiche di lavoro, di rispetto dell'ambiente e della persona.

2.6 IL CODICE ETICO

Il Codice etico è il Documento elaborato ed adottato in via autonoma da INCENDIN ITALIA S.R.L. per comunicare a tutti i soggetti cointeressati i principi di deontologia aziendale, gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali cui la Società intende uniformarsi. Se ne pretende il rispetto da parte di tutti coloro che operano in INCENDIN ITALIA S.R.L. e che con essa intrattengono relazioni contrattuali.



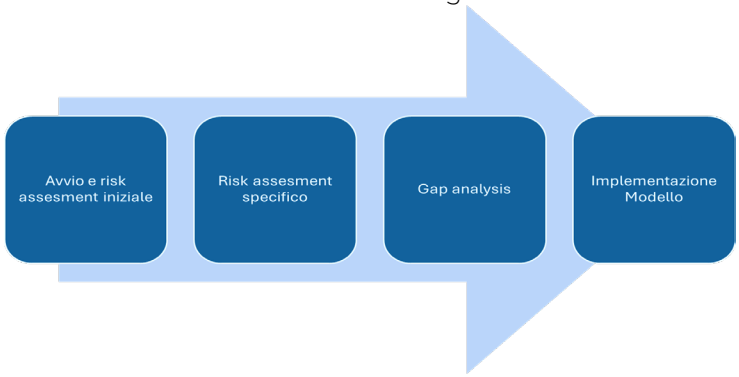
I principi e le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quanto espresso nel Codice etico adottato dalla Società, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni del Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso. Si rende opportuno precisare che il Codice etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere una serie di principi di deontologia aziendale che la Società stessa riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali, compresi fornitori e clienti; il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto 231, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, commessi apparentemente nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.
Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, esso acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, formalmente una componente integrante del Modello medesimo. Il Codice Etico di INCENDIN ITALIA S.R.L. è allegato al presente Modello.

3. ADOZIONE DEL MODELLO

3.1. LA FILOSOFIA E L'IMPOSTAZIONE DEL MODELLO

Nella definizione del presente Modello, che come detto sopra è stato improntato su analisi per processi, INCENDIN ITALIA S.R.L. ha effettuato un'approfondita valutazione delle proprie aree di rischio, considerando le disposizioni del D.Lgs. 231/2001, con le sue successive modifiche e integrazioni, nonché le linee guida emanate dalle principali associazioni di categoria. I risultati di tale attività di analisi sono raccolti in una relazione dedicata, allegata al Modello e da considerarsi parte essenziale dello stesso. Questa analisi, inoltre, non avrà carattere statico: INCENDIN ITALIA S.R.L. provvederà a riesaminarla

periodicamente, aggiornandola ogniqualvolta vengano introdotte nuove fattispecie di reato o si verifichino cambiamenti rilevanti nell'assetto organizzativo.



Fase 1: Avvio e prima parte del Risk Assesment

- Pianificazione, comunicazione e avvio del progetto di predisposizione e sviluppo del MOG;
- Raccolta documentazione preliminare;
- Analisi dell'azienda e identificazione delle aree di rischio ex D.Lgs. 231/01 ("macro aree" di attività sensibili) e dei relativi responsabili/ruoli aziendali coinvolti;
- Analisi e valutazione dell'ambiente di controllo di INCENDIN ITALIA S.R.L. per identificare le eventuali carenze rispetto alle componenti chiave del MOG.

Fase 2: Risk Assesment specifico

- Analisi di dettaglio delle aree a rischio identificate attraverso interviste;
- Identificazione degli specifici processi/attività sensibili ai reati previsti dal D.Lgs. 231/01 emersi dall'analisi di dettaglio delle aree ("macro aree" di attività sensibili);
- Valutazione dei rischi attraverso la mappatura dei processi sensibili in termini di:
    - reati prospettabili ed astrattamente ipotizzabili a cui ciascun processo risulta esposto;
    - potenziali modalità attuative del reato per ciascun processo;
    - funzioni organizzative/ruoli aziendali coinvolti nel processo; o livello di copertura – tramite la predisposizione di protocolli preventivi – dei processi in termini di: sistema dei poteri, sistemi informativi, procedure documentali, reportistica;
    - descrizione del flusso di processo.

La mappatura dei processi è stata riportata all'interno della presente "Parte Generale" e all'interno delle singole "Parti Speciali" del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Fase 3: Gap Analysis

- Identificazione del quadro di protocolli preventivi (di sistema e specifici) da applicare a ciascun processo sensibile ("macro aree" di attività sensibili) al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni;
- Valutazione della mappatura dei processi sensibili – effettuata nella Fase 2 – al fine di identificare le carenze dei processi sensibili rispetto al quadro dei protocolli preventivi identificati (Gap Analysis);
- Definizione del piano di azioni da attuare per lo sviluppo del MOG all'interno della Società, tenendo conto delle carenze emerse sui processi e delle raccomandazioni fornite nella prima fase del progetto con riferimento all'ambiente di controllo e alle componenti macro del modello.

3.2. LE MODALITÀ DI MODIFICA/INTEGRAZIONE DEL MODELLO

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/2001), le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

3.3. LA FUNZIONE DEL MODELLO

Lo scopo del Modello è quello di definire un sistema organico e coerente di procedure e controlli preventivi finalizzati, per quanto possibile, a ridurre il rischio di commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche (i cosiddetti "reati presupposto"). Tale obiettivo viene perseguito attraverso l'individuazione delle attività potenzialmente esposte al rischio e la successiva definizione di misure procedurali idonee a contrastarne l'insorgenza.
L'applicazione delle procedure riportate nella Parte Speciale del Modello mira, da un lato, a rendere il potenziale autore del reato pienamente consapevole del carattere illecito della condotta e della sua contrarietà agli interessi di INCENDIN ITALIA S.R.L. — condotta che la Società contrasta, anche qualora potesse derivarne un apparente vantaggio. Dall'altro lato, un controllo continuativo delle attività consente a INCENDIN ITALIA S.R.L. di intervenire tempestivamente per prevenire o impedire comportamenti penalmente rilevanti.
Costituiscono elementi essenziali del Modello, oltre ai principi sopra richiamati:

- la revisione periodica del Modello, con eventuali aggiornamenti e integrazioni;
- la mappatura delle attività aziendali sensibili, ossia quelle aree operative nelle quali potrebbero configurarsi i Reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, mappa custodita dall'Organismo di Vigilanza;
- la formazione e la diffusione interna del Modello, dei suoi contenuti e delle sue finalità, in modo proporzionato ai ruoli e alle responsabilità presenti in azienda;
- l'assegnazione all'Organismo di Vigilanza dei compiti di controllo sul corretto funzionamento ed effettiva applicazione del Modello;

- la tracciabilità, registrazione e conservazione della documentazione relativa alle operazioni rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, anche tramite specifici sistemi di report;
- il rispetto del principio di separazione delle funzioni nelle aree maggiormente esposte al rischio, nonché dell'ampio principio di "segregazione delle responsabilità";
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le funzioni e le responsabilità assegnate;
- la disponibilità, per l'Organismo di Vigilanza, di risorse adeguate e proporzionate agli obiettivi da perseguire;
- il monitoraggio dei comportamenti aziendali al fine di verificarne la conformità alle regole e alle procedure;
- la costante sensibilizzazione del personale, a tutti i livelli, riguardo ai comportamenti corretti da adottare e alle procedure previste dal Modello.

3.4. EVENTUALI SOCIETÀ CONTROLLATE

INCENDIN ITALIA S.R.L. nello svolgimento delle proprie attività caratteristiche opera in maniera autonoma e non detiene società controllate.

3.5. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a taluni reati commessi all'estero. I presupposti su cui si fonda tale responsabilità sono:
a) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla società; b) la Società deve avere la sede principale nel territorio dello Stato italiano;
c) la Società può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p. e qualora la legge preveda che il colpevole – persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro la società solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultima;
d) se sussistono i casi e le condizioni previsti dai predetti articoli del Codice penale, la società risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.
Sotto altro profilo, ovvero quello dei reati commessi in Italia da enti di diritto straniero, vale la pena ricordare che secondo la giurisprudenza di legittimità «l'ente risponda, al pari di "chiunque" - cioè di una qualunque persona fisica -, degli effetti della propria "condotta", a prescindere dalla sua nazionalità o dal luogo ove si trova la sua sede principale o esplica in via preminente la propria operatività, qualora il reato-presupposto sia stato commesso sul territorio nazionale (o debba comunque ritenersi commesso in Italia o si versi in talune delle ipotesi nelle quali sussiste la giurisdizione nazionale anche in caso di reato commesso all'estero), all'ovvia condizione che siano integrati gli ulteriori criteri di imputazione della responsabilità ex artt. 5 e seguenti d.lgs. n. 231/2001. Per tale ragione è del tutto irrilevante la circostanza che il centro decisionale dell'ente si trovi all'estero e che la lacuna organizzativa si sia realizzata al di fuori dei confini nazionali, così come, ai fini della giurisdizione dell'A.G. italiana, è del tutto indifferente la circostanza che un reato sia commesso da un cittadino straniero residente all'estero o che la programmazione del delitto sia avvenuta oltre confine» (Cass. pen., sez. VI, 11 febbraio 2020, n. 11626).

3.6. LE ATTIVITÀ SENSIBILI

Le attività nelle quali potrebbe verificarsi la commissione dei Reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche sono state identificate attraverso la mappatura dei rischi, allegata come parte integrante del presente Documento. Per ciascuna categoria di reato "presupposto" sono state analizzate le possibili ripercussioni sull'assetto organizzativo, applicando lo schema metodologico descritto in precedenza. Quando l'esame di una determinata attività non evidenziava alcuna potenziale situazione di rischio, è stata utilizzata la dicitura N.A. (non applicabile), così da consentire all'azienda di aggiornare facilmente la mappatura in caso di modifiche significative alla struttura organizzativa.

La valutazione ha condotto alla definizione di un livello di rischio determinato dall'interazione tra due elementi: un fattore intrinseco — legato alla natura dell'attività, al ruolo e al numero dei soggetti coinvolti e al grado di esposizione a prescindere dalle modalità gestionali — e un fattore di mitigazione, riferito alle prassi operative e alle procedure già adottate dall'organizzazione. Il valore risultante è espresso in termini quali-quantitativi e classificato come basso, medio o alto.

La metodologia adottata, pur non basandosi sulla tradizionale relazione "probabilità-gravità" (poiché l'eventuale accadimento del reato è sempre considerato grave per il danno reputazionale che comporterebbe, indipendentemente dagli effetti economici o interdittivi), considera comunque un parametro quantitativo legato alla frequenza o ripetitività dell'attività e al numero dei soggetti potenzialmente coinvolti.

Il livello di rischio individuato rappresenta, quindi, la misura dell'ipotetica esposizione dell'azienda secondo tale logica valutativa.

Basso (colore verde): il rischio della potenziale realizzazione del reato è estremamente limitato e non comporta particolari azioni da parte dell'OdV o dell'Organizzazione; possono comunque essere indicati rilievi da valutare;

Medio (colore giallo): il rischio esiste ed è funzionale monitorare i processi sensibili ponendo in essere specifici protocolli comportamentali e/o individuando precise azioni di monitoraggio su quelli esistenti;

Alto (colore rosso): il rischio è significativo ed è necessario intervenire con specifiche ed immediate azioni correttive. L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei suoi compiti, potrà individuare nuove attività che dovranno essere ricomprese nel novero delle ipotesi sensibili, curando anche che vengano presi gli opportuni provvedimenti operativi.

CALCOLO LIVELLO DI RISCHIO		GRAVITA' ACCADIMENTO (DANNO)			
		4 GRAVISSIMO	3 GRAVE	2 MEDIO	1 LIEVE
PROBABILITA' ACCADIMENTO	5 MOLTO PROBABILE	20	15	10	5
	4 PROBABILE	16	12	8	4
	3 POSSIBILE	12	9	6	3
	2 RARO	8	6	4	2
	1 IMPROBABILE	4	3	2	1

Le famiglie di Reato la cui valutazione del Rischio residuo ha mostrato valori alti, rappresenteranno la materia trattata nella Parte Speciale del Modello. Ovvero, per tali Reati, vengono disciplinati dei Protocolli generali e specifici concernenti obblighi e divieti ad hoc al fine di mitigare detto Rischio residuo. Per una analisi analitica di ogni fattispecie di Reato esaminata in relazione alle attività sensibili, si rimanda all'allegato Risk Assesment (Allegato 4).

3.7. LA FORMAZIONE

Apicali

La formazione del personale c.d. "apicale", avviene sulla base di corsi di formazione e aggiornamento, con obbligo di partecipazione e di frequenza nonché con un test valutativo finale – che può essere tenuto anche oralmente – in grado di attestare la qualità dell'attività formativa ricevuta. La formazione e l'aggiornamento devono essere calendarizzati all'inizio dell'anno e, per i neo cooptati nel CDA ovvero per eventuali neo-assunti in posizione c.d. "apicale", avviene sulla base anche di un'informativa contenuta nella lettera di assunzione.

Dipendenti

La formazione del restante personale inizia con una nota informativa interna che, per i neo-assunti, sarà consegnata al momento dell'assunzione. Anche la formazione del personale diverso da quello c.d. "apicale", avviene sulla base di corsi di formazione e aggiornamento, con obbligo di partecipazione. La formazione e l'aggiornamento devono essere calendarizzati all'inizio dell'anno. La formazione deve trattare i seguenti temi e promuovere le seguenti attività:

- riferimenti normativi, giurisprudenziali e di best practice;
- responsabilità amministrativa dell'ente: scopo, ratio del Decreto, natura della responsabilità, novità in ambito normativo;
- destinatari del decreto;
- presupposti di imputazione della responsabilità;
- descrizione dei reati presupposto;
- tipologie di sanzioni applicabili all'Ente;
- condizioni per l'esclusione della responsabilità o limitazione della stessa;
- puntuale descrizione delle singole fattispecie di reato;
- individuazione degli autori dei reati;
- esemplificazione delle modalità attraverso le quali i reati vengono posti in essere;
- analisi delle sanzioni applicabili;
- abbinamento delle singole fattispecie di reato con le specifiche aree di rischio evidenziate;
- protocolli di prevenzione specifici individuati dalla Società per evitare di incorrere nelle aree di rischio identificate.

Nella formazione si descrivono i comportamenti da tenere in materia di comunicazione e formazione dei propri dipendenti gerarchici, in particolare del personale operante nelle aree

aziendali ritenute sensibili e si illustrano i comportamenti da tenere nei confronti dell'OdV, in materia di comunicazioni, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e aggiornamento del Modello; si procede altresì a sensibilizzare i responsabili delle funzioni aziendali potenzialmente a rischio di reato e dei propri dipendenti gerarchici, in relazione al comportamento da osservare, alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto delle stesse e, in generale, del Modello adottato da INCENDIN ITALIA S.R.L..

- formazione alle prime linee ed ai responsabili operativi: presentazione a beneficio dei suddetti soggetti nel corso della quale:

  - si informa in merito alle disposizioni del D. Lgs. 231/2001;
  - si sensibilizzano i presenti sull'importanza attribuita dalla Società all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;
  - si descrivono la struttura e i contenuti principali del Modello adottato, nonché l'approccio metodologico seguito per la sua realizzazione e il suo aggiornamento;
  - si descrivono i comportamenti da tenere in materia di comunicazione e formazione dei propri subordinati, in particolare del personale operante nelle aree aziendali ritenute sensibili;
  - si illustrano i comportamenti da tenere nei confronti dell'OdV, in materia di comunicazioni, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e aggiornamento del MOG.

- formazione ai dipendenti operanti nell'ambito di procedure sensibili ai reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001: sensibilizzazione da parte dei responsabili delle funzioni aziendali potenzialmente a rischio di reato dei propri subordinati, in relazione al comportamento da osservare, alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto delle stesse e, in generale, del Modello adottato dalla Società;

- formazione on-line: predisposizione di un corso di formazione online, disponibile a tutti i dipendenti sul sito intranet aziendale, con la finalità di diffondere la conoscenza del D. Lgs. 231/2001 e del MOG

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria. L'omessa partecipazione ai programmi di formazione in assenza di giustificato motivo è suscettibile di essere valutata sotto il profilo disciplinare. La verifica circa l'effettiva fruizione è demandata al Responsabile HR di INCENDIN ITALIA S.R.L., che relaziona all'OdV. I collaboratori sono informati del contenuto del Modello, anche mediante rinvio alla pubblicazione del medesimo sul sito internet, e dell'esigenza di INCENDIN ITALIA S.R.L. che il loro comportamento sia conforme a quanto disposto nel D. Lgs. 231/2001. I collaboratori sono tenuti a rilasciare a INCENDIN ITALIA S.R.L. una dichiarazione ove si attesti la integrale

conoscenza dei contenuti e prescrizioni contenute nel D. Lgs. 231/2001 e l'impegno al rispetto dello stesso, prevedendo specifica informativa nell'ambito del contratto.

3.8. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

La diffusione del Modello avviene tramite il sito intranet aziendale, dove vengono create e mantenute aggiornate specifiche pagine web dedicate. In tali sezioni sono resi disponibili:

- una panoramica generale sul D. Lgs. 231/2001;
- la descrizione della struttura del MOG adottato da INCENDIN ITALIA S.R.L. e delle sue principali regole operative.

L'adozione del Modello, così come ogni successivo aggiornamento, viene comunicata ai dipendenti attraverso un avviso aziendale inviato via e-mail (o mezzo equivalente) a tutto il personale da parte della funzione competente. Ai nuovi assunti, oltre alla documentazione normalmente fornita al momento dell'ingresso, viene consegnato un kit informativo contenente il Codice Etico, il Modello e il testo del D. Lgs. 231/2001, così da garantire la disponibilità delle informazioni fondamentali.
Accanto alle attività di sensibilizzazione già svolte nei confronti di tutto il personale e delle figure apicali, l'azienda organizza percorsi formativi specifici per diffondere una conoscenza adeguata della normativa 231. La formazione è modulata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in base al ruolo dei Destinatari, al livello di rischio dell'area in cui operano e all'eventuale svolgimento di funzioni rappresentative della Società (distinguendo, ad esempio, tra dirigenti e non dirigenti).

4. ORGANISMO DI VIGILANZA E FLUSSI INFORMATIVI

4.1. LA COSTITUZIONE DELL'ODV

Secondo quanto previsto dall'art. 6, lett. B) del D. Lgs. 231/2001, l'Ente può essere esonerato dalla responsabilità amministrativa prevista dal Decreto stesso se l'Organo dirigente ha, fra l'altro, affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D. Lgs. 231/2001. I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), così come proposti dalle linee guida emanate da Confindustria e fatti propri anche dagli Organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV si traducono nell'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto ad ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente della persona giuridica e, in particolare, dell'Organo amministrativo. Al fine di assicurare tali requisiti, l'OdV riporta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. L'OdV deve altresì godere di garanzie tali da impedire che lo stesso possa essere rimosso o penalizzato in conseguenza dell'espletamento dei propri compiti.
Il requisito della professionalità si traduce nella capacità dell'OdV di assolvere alle proprie funzioni ispettive, rispetto all'effettiva applicazione del Modello, nonché nelle necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al Vertice aziendale. Con riferimento, infine, alla continuità di azione, l'OdV deve vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare l'effettività e l'efficacia dello stesso, promuoverne il continuo aggiornamento e rappresentare un referente costante per ogni soggetto che presti attività lavorativa per la Società. Il D. Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. In assenza di tali indicazioni, la Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata, sia in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto.
INCENDIN ITALIA S.R.L., tenuto conto delle proprie caratteristiche, della sua organizzazione e dell'esposizione ai rischi reato come emerso dalle attività di analisi e valutazione, ha optato in questa prima fase di attuazione del Modello 231 per una nomina monocratica e pro tempore di un professionista esterno attribuendo agli stessi i poteri per soddisfare i propri compiti in modo efficace ed efficiente. La nomina del facente funzione dell'Organismo di Vigilanza è avvenuta con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 Aprile 2026.
All'OdV all'inizio del proprio mandato verrà messo a disposizione un budget di spesa annuale da utilizzarsi in via autonoma per l'esercizio delle proprie funzioni. Gli eventuali costi relativi alle risorse umane o materiali messe a disposizione dall'azienda non si intendono far parte del suddetto budget.
Qualora si rendesse necessaria l'erogazione di somme in eccesso dell'importo stabilito, in tal caso il presidente dell'OdV dovrà formulare richiesta motivata al Consiglio di Amministrazione, indicando con ragionevole dettaglio la richiesta dell'erogazione in eccesso, le ragioni e i fatti sottostanti a tale richiesta, giustificando l'insufficienza della somma prestabilita e indicando gli eventi o le circostanze straordinarie che la rendano necessaria. La richiesta di ulteriori fondi, qualora adeguatamente motivata, non potrà essere irragionevolmente respinta dal Consiglio di Amministrazione.

4.2. LE FUNZIONI E I POTERI

Al facente funzione dell'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001. In particolare, l'OdV deve vigilare:

- sull'adeguatezza ed effettività del Modello rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei reati per cui trova applicazione il D. Lgs. 231/2001, tenendo conto anche delle dimensioni e della complessità organizzativa e operativa della Società;

- sulla permanenza nel tempo dei requisiti di adeguatezza ed effettività del Modello;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, rilevando eventuali violazioni e proponendo i relativi interventi correttivi e/o sanzionatori agli Organi aziendali competenti;
- sull'aggiornamento del Modello nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali o normative, proponendo le eventuali azioni di adeguamento agli organi aziendali competenti e verificandone l'implementazione.

Per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, all'OdV sono attribuiti i compiti e i poteri di:

- accedere a tutte le strutture della Società e a tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini di verificare l'adeguatezza e il rispetto del Modello;
- effettuare verifiche a campione mirate su specifiche attività/operazioni a rischio e sul rispetto dei presidi di controllo e di comportamento adottati e richiamati dal Modello e da eventuali procedure aziendali;
- promuovere l'aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D. Lgs. 231/2001;
- coordinarsi con le funzioni aziendali di riferimento per valutare l'adeguatezza del corpo normativo interno adottato e definire eventuali proposte di adeguamento e miglioramento (regole interne, procedure, modalità operative e di controllo) verificandone, successivamente, l'attuazione;
- monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale;
- richiedere ai responsabili aziendali, in particolare a coloro che operano in aree aziendali a potenziale rischio-reato, le informazioni ritenute rilevanti ai fini di verificare l'adeguatezza e l'effettività del Modello;
- raccogliere eventuali segnalazioni provenienti da qualunque Destinatario del Modello in merito a: i) eventuali criticità delle misure previste dal Modello; ii) violazioni dello stesso; iii) qualsiasi situazione che possa esporre la Società a rischio di reato;
- segnalare periodicamente all'Amministratore Delegato e ai responsabili delle Direzioni/Funzioni interessate eventuali violazioni di presidi di controllo richiamati dal Modello o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possano adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, il Consiglio di Amministrazione;
- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo dirigente per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;

- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i Destinatari del Modello.

L'Organismo di Vigilanza all'occorrenza adotta un proprio Regolamento ove si prevedono, tra l'altro, la calendarizzazione e le modalità di svolgimento delle adunanze e delle procedure di voto, nonché la procedura seguita per il trattamento delle segnalazioni. L'Organismo di Vigilanza è tenuto al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui è a conoscenza a causa nello svolgimento del proprio incarico. La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

4.3. I FLUSSI INFORMATIVI

È assegnata all'OdV una linea di reporting, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione. L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento, con congruo anticipo, dal Consiglio di Amministrazione e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche. Con cadenza almeno annuale, inoltre, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione un report scritto in merito all'attività svolta e, il piano di attività previste per l'anno successivo. Il reporting ha per oggetto:

- l'attività svolta dall'OdV;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni all'Ente, sia in termini di efficacia del MOG;
- le eventuali proposte di miglioramento.

In generale, l'OdV si consulta con le Funzioni competenti presenti nella Società per i diversi profili specifici e precisamente per:

- esigenze di interpretazione della normativa rilevante;
- determinazione del contenuto delle clausole contrattuali;
- modifica o integrazione della mappatura dei processi sensibili;
- formazione del personale e procedimenti disciplinari;
- adempimenti che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari;
- controllo dei flussi finanziari.

L'Organismo di vigilanza sarà dotato di una propria mail dedicata.
L'Organismo di vigilanza, all'inizio del proprio mandato, presenterà una richiesta di Budget.

4.4. IL WHISTLEBLOWING

In data 29 dicembre 2017, è entrata in vigore la legge n. 179 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza

nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato". La legge mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione dei fenomeni corruttivi all'interno di enti pubblici e privati. Per quanto riguarda il settore privato, l'articolo 2 della legge n. 179/17 interviene sul decreto 231 e inserisce all'articolo 6 ("Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente") una nuova previsione che inquadra nell'ambito del Modello 231 le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni. Di conseguenza, la legge prevede per le imprese che adottano il Modello l'obbligo di dare attuazione anche alle nuove misure. In particolare, il Modello 231, per essere considerato idoneo ed efficace, deve prevedere le seguenti misure aggiuntive: - uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; - almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante; - il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione; - nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Il dipendente che ha effettuato la segnalazione o la denuncia non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

La presente Policy Whistleblowing (di seguito "Policy") si propone di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima. I destinatari della presente procedura sono:

- i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché i soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo di essa;
- i lavoratori subordinati della Società, di qualsiasi livello e in forza di qualsiasi tipo di rapporto contrattuale, inclusi quelli distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività;
- i soggetti che, pur non appartenendo a INCENDIN ITALIA S.R.L., operano su mandato di essa;
- i collaboratori esterni, i business partner.

I destinatari, a conoscenza di fatti potenzialmente oggetto di segnalazione, sono invitati a effettuare le segnalazioni con tempestività mediante le modalità di seguito descritte astenendosi dall'intraprendere iniziative autonome di analisi e/o approfondimento.
Le segnalazioni devono essere fatte con spirito di responsabilità, avere carattere di interesse per il bene comune, rientrare nelle tipologie di non conformità per cui il sistema è stato implementato.
INCENDIN ITALIA S.R.L. e l'ODV predispongono adeguate tutele sì da garantire l'impossibilità per i sistemi informatici aziendali di tracciare e identificare tali segnalazioni.
Nessuna ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, può derivare in capo a chi abbia in buona fede effettuato una segnalazione, sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante. Sono previste sanzioni nei confronti del segnalante, ove possibile, nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione; la Società potrà intraprendere le opportune iniziative in ogni sede competente.
La mera segnalazione non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il segnalato ma permetterà, a seguito di concreti riscontri acquisiti a riguardo della segnalazione, di procedere con l'attività istruttoria.
Il segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.
Le modalità adottate da INCENDIN ITALIA S.R.L., anche in ottemperanza al dettato del D.Lgs 24/23, comprendono la definizione di canali che consentano ai soggetti apicali e ai soggetti sottoposti all'altrui direzione di presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del MOG, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.
Le segnalazioni devono avere forma scritta e possono essere inoltrate, eventualmente in modo anonimo:

- tramite mail dedicata dell'ODV : odv@incendin.com
- tramite posta all'attenzione riservata dell'ODV c/o INCENDIN ITALIA S.R.L.:

  Via Castelletti 20

  26037 San Giovanni in Croce (CR)
- richiedendo incontro diretto.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

Affinché il Modello sia effettivamente operante è necessario adottare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare violazioni delle disposizioni contenute nel Modello medesimo. Considerata la gravità dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli Enti, qualsiasi inosservanza del Modello lede il rapporto di fiducia instaurato con il dipendente, richiedendo l'avvio di azioni disciplinari a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità

giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato o di illecito amministrativo rilevante ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

5.1. IL SISTEMA DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

L'osservanza delle prescrizioni e delle regole di comportamento contenute nel Modello costituisce per i dipendenti di INCENDIN ITALIA S.R.L. un dovere contrattuale riconducibile all'art. 2104, comma 2, del Codice civile, di cui il Modello rappresenta parte sostanziale e integrante.
La mancata osservanza delle singole disposizioni del Modello da parte dei Dipendenti configura sempre un illecito disciplinare. Tali lavoratori sono soggetti al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore Chimico Industria (di seguito "CCNL"). Le misure previste dal Modello e soggette a sanzione, sono rese note a tutto il personale tramite circolare interna, affisse in un luogo accessibile e vincolanti per l'intera popolazione aziendale.

I provvedimenti disciplinari applicabili ai dipendenti INCENDIN ITALIA S.R.L. sono adottati nel rispetto dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 ("Statuto dei Lavoratori") e di ogni eventuale normativa speciale vigente. Per il personale non dirigente si applicano le sanzioni previste dal CCNL, graduabili in funzione della gravità dell'infrazione:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione;
- licenziamento.

In caso di presunta violazione del Modello, viene avviato un procedimento disciplinare volto ad accertare i fatti. Al Dipendente viene formalmente contestato l'addebito e gli è riconosciuto un termine congruo per presentare le proprie difese. Una volta appurate le responsabilità, la sanzione sarà applicata in modo proporzionato alla gravità del comportamento e all'eventuale recidiva, nel pieno rispetto delle procedure, delle garanzie e dei limiti previsti dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal CCNL.
Quanto all'accertamento e alla gestione delle infrazioni, restano fermi i poteri disciplinari attribuiti al management di INCENDIN ITALIA S.R.L. nei limiti delle rispettive deleghe. L'applicazione delle sanzioni è responsabilità congiunta dell'Amministratore Delegato e del Responsabile della funzione Risorse Umane e Organizzazione, che provvedono sulla base di eventuali segnalazioni dell'Organismo di Vigilanza e previo ascolto del superiore gerarchico del dipendente coinvolto. L'Organismo di Vigilanza deve essere informato tempestivamente di ogni fase del procedimento disciplinare relativo a violazioni del Modello, a partire dall'atto di contestazione, al fine di svolgere le valutazioni di propria competenza.

5.2. IL SISTEMA DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

Qualora vengano accertati comportamenti penalmente rilevanti o inosservanze del Codice Etico, del Modello e/o delle relative Procedure da parte degli amministratori della Società, l'Organismo di Vigilanza ne darà comunicazione al Consiglio di Amministrazione nella sua interezza. Tali organi adotteranno le misure ritenute necessarie.
In presenza di violazioni particolarmente rilevanti poste in essere da consiglieri, non adeguatamente motivate e/o non approvate dal Consiglio di Amministrazione, tali condotte potranno integrare gli estremi della giusta causa ai fini della revoca dell'amministratore.

5.3 LE MISURE NEI CONFRONTI DEI PARTNER COMMERCIALI, AGENTI, CONSULENTI E COLLABORATORI

Nei contratti e negli accordi stipulati e stipulandi con partner commerciali ed agenti, consulenti, collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, devono essere inserite specifiche clausole in base alle quali la violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello e dal Codice Etico agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati (e degli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, da parte degli stessi determinerà la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure sanzionatorie previste dal d.lgs. 231/2001. Analoghe misure potranno essere previste con riferimento ai contratti di servizi infragruppo.

5.4. LE SANZIONI

Le sanzioni amministrative per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca di beni;
- pubblicazione della sentenza.

Per l'illecito amministrativo da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria. Il giudice determina la sanzione pecuniaria tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità della Società, nonché dell'attività svolta da questa per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. La sanzione pecuniaria è ridotta nel caso:

- l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e la società non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;
- la società ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- la società abbia adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Le sanzioni interdittive si applicano quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto dal reato – compiuto da un suo Dipendente o da un soggetto in posizione apicale - un profitto di rilevante entità e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

In particolare, le principali sanzioni interdittive sono:

- l'interdizione dall'esercizio delle attività;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Qualora risulti necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate anche congiuntamente.
La confisca si può concretizzare anche per "equivalente", vale a dire che laddove la confisca non possa essere disposta in relazione al prezzo o al profitto del reato, la stessa potrà avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato. La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti della Società viene applicata una sanzione interdittiva.
Qualora sussistano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività della società da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) la società svolge un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività della società può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato.
Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via definitiva. L'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività può essere disposta se la società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stata condannata, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. Il giudice può applicare alla società, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stata condannata alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. Se la società o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzata allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

In tale contesto, assume rilievo anche l'art. 23 del Decreto, il quale prevede il reato di «Inosservanza delle sanzioni interdittive». Tale reato si realizza qualora, nello svolgimento dell'attività dell'Ente cui è stata applicata una sanzione interdittiva, si trasgredisca agli obblighi o ai divieti inerenti tali sanzioni. Inoltre, se dalla commissione del predetto reato l'Ente trae un profitto di rilevante entità, è prevista l'applicazione di sanzioni interdittive anche differenti, ed ulteriori, rispetto a quelle già irrogate. A titolo esemplificativo, il reato potrebbe configurarsi nel caso in cui la Società, pur soggiacendo alla sanzione interdittiva del divieto di contrattare con la PA, partecipi ugualmente ad una gara pubblica.